

5 多元包容的幸福職場



- 5-1 人力資本發展策略
- 5-2 人才資源與員工聘任
- 5-3 人才培力與賦能發展
- 5-4 人權管理與員工溝通
- 5-5 健康安全的職場環境
- 5-6 全方位的員工照顧與門諾生活



5-1 人力資本發展策略

門諾人力資本發展永續核心價值

門諾醫療法人視員工為組織永續發展的重要關鍵資本，因為我們深刻體認到，上帝創造每個人都擁有獨特且無可取代的價值，是寶貴的個體。因此，門諾致力於讓每位員工在工作環境中獲得充分的尊重、公平的對待以及真誠的關懷，並且積極建構適才適所、安全健康、友善且具多元包容性的工作環境，讓員工不僅在職場上得到安全的保障，也能在靈性、心理及情感層面得到充分的支持與滋養。

惟有真正落實人權價值，落實員工照顧，才能確保員工有歸屬感、滿足感與幸福感，進而在工作中發揮最大的潛能與熱忱。門諾醫療法人將持續透過創建理想的工作環境、互信的企業文化以及完善的福利制度，賦能員工，開創個人與門諾醫療法人的共同成長，成為推動東部地區的醫療照護與社區健康的重要力量與支柱，為社區與民眾帶來祝福與希望。



重點策略

秉持愛與尊重

- 持續以愛與尊重的基督信仰價值，致力於營造理想的職場環境與企業文化
- 尊重肯定員工的獨特價值
- 在靈性、心理及情感層面使每個員工得到充分的支持與滋養



擁抱多元平等包容

- 遵照國際人權規章與國家勞動法令規定
- 嚴格落實多元與平等包容政策
- 嚴格執行無歧視政策
- 嚴格落實性別平權與多元友善機制及措施
- 嚴格落實勞資溝通與員工關切的議題



聚焦人才培育

- 吸引多元化優秀人才加入
- 推動員工關鍵核心技術與領導力升級，共創雙贏的夥伴關係
- 健全晉升制度，明確的人才培育制度與職涯路徑
- 落實公平與透明的薪酬結構與績效評估機制
- 推動中長期激勵措施，持續提高優秀人才留任



厚植完善的員工福祉

- 提供完善且優於法令的多元福利制度與商戶特約措施
- 提供住宿、托育嬰等服務，建構照顧員工也照顧家人的工作環境
- 定期舉辦節慶、家庭日、員工旅遊、藝文講座等活動
- 協助組織豐富多元的員工社團，涵蓋運動、文化、藝術等各個領域
- 鼓勵員工參與公益活動，回饋社會



打造健康安全的 友善工作環境

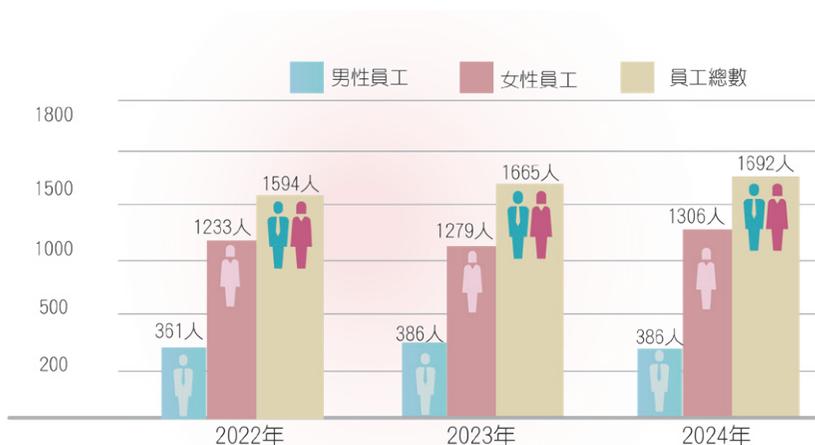
- 推動全方案的員工身心靈健康促進及員工安全的職場環境
- 持續精進職業安全衛生管理系統，確保工作場所安全
- 持續完善風險評估和應急響應機制，預防環境與職業災害
- 定期進行安全審核，確保符合國際標準和當地法規
- 定期發布職場健康安全報告，向利害關係人公開相關資訊



5-2 人才資源與員工聘任

截至 2024 年底，門諾醫療法人全體員工總人數為 1,692 人，由醫師、醫事、護理、行政等各類專業人才組成，總離職率維持在 12.24% 以下，人力資源穩定。門諾期待透過優秀的人力資本與多元具備高度專業的員工結構，展現人文關懷與服務精神，持續推動新型醫療照護模式，促進區域醫療資源均衡發展，進一步提升東部地區的社區健康與醫療照護及居民整體健康福祉與生活品質。

員工人數統計



員工年齡分布

年齡段	18-25 歲		26-35 歲		36-45 歲		46-55 歲		56-65 歲		65 歲以上	
	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
2022 年	64	4%	457	28.7%	453	28.4%	431	27%	158	10%	31	2%
2023 年	118	7.1%	463	27.8%	463	27.8%	436	26.2%	155	9%	30	1.8%
2024 年	192	11.3%	436	25.8%	459	27.1%	435	25.7%	144	8.5%	26	1.5%

員工教育程度分布

學歷	高中專		大學		碩士 / 博士	
	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
2022 年	589	37%	885	55.6%	120	7.5%
2023 年	586	35.2%	948	56.9%	131	7.8%
2024 年	609	36%	956	56.5%	127	7.5%

職別結構

職類結構

全 / 兼職	正職員工	兼職人員
2022 年	1,544	50
2023 年	1,604	61
2024 年	1,634	58

年度	醫師		醫事		醫務技		護理		行政	
	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
2022 年	129	8%	241	15.1%	143	9%	743	46.6%	347	21.8%
2023 年	137	8%	250	15%	145	8.7%	769	46.2%	364	21.9%
2024 年	129	7.6%	236	13.9%	146	8.6%	798	47.2%	383	22.6%

註：門諾未聘用非員工，這裡所指的「非員工」通常意指與機構有合作關係但並未納入正式員工編制的個人或單位。



多元群體聘僱

門諾醫療法人 2024 年全年聘僱具有原住民身份員工為 451 人，佔全體員工的 26.7%，四分之一；同時門諾也持續聘僱身心障礙人士就業。這彰顯門諾對多元文化和族群平等的重視，以及積極推動多元化的工作環境的用心。

女性員工及女性主管任職

門諾醫療法人重視勞動人權與性別平等，積極保障員工的權益，致力營造多元、開放、平等任用及職涯發展機會的。因此，我們積極保障員工權益，致力於營造一個不論性別，都能擁有平等任用與職涯發展機會的工作環境。

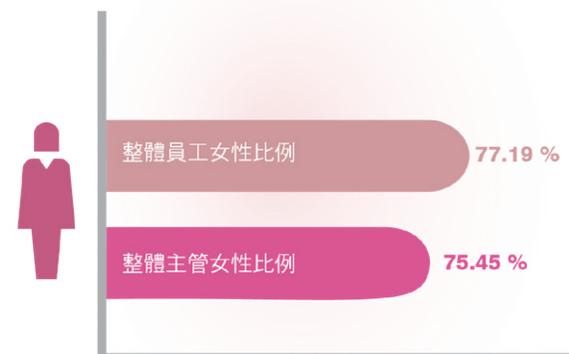
截至 2024 年 12 月底，門諾醫療法人的員工總數為 1,692 人。其中，女性員工佔比高達 77% (1,306 人)，這項數據不僅展現了女性在門諾團隊中的重要地位，更突顯了她們在醫療領域不可或缺的貢獻。更令人興奮的是，在管理階層中，女性主管佔整體管理階層的比例高達 75.45%。這遠超過我們設定的「女性主管佔所有主管人數比例不低於 35%」的目標，充分證明了門諾在兩性公平競爭與發展機會上的卓越成就。這也印證了女性在領導力、專業能力及決策影響力上的強大實力，她們不僅撐起了門諾的半邊天，更在職場上展現了無可取代的競爭優勢。



2024 年門諾醫療法人多元群體聘用人數

族群	原住民		身心障礙	
	人數	比例	人數	比例
2022年	401	25.2%	21	1.3%
2023年	444	26.7%	23	1.4%
2024年	451	26.7%	22	1.3%

2024 年門諾醫療法人女性比例與主管比例



5-3 人才培力與賦能發展

多元招募管道，吸引優秀人才加入

門諾醫療法人致力於提供卓越的醫療服務，並深信人才是達成此使命的關鍵。因此我們積極打造優質的雇主品牌，透過媒體宣傳、公開活動與社群平台，呈現法人核心價值與社會貢獻，持續吸引優秀人才加入門諾大家庭。在人才招募方面，為了在競爭激烈的人才市場提高能見度，吸引優秀人才，我們運用多元招募管道延攬人才，包含門諾的官方網站、人力銀行、校園與各式徵才活動、社群網站、內部同仁推薦、機構實習、機構參訪等管道募集優秀人才。此外，門諾醫療法人與各大醫療院校建立緊密產學合作關係，提供彈性的實習及見習機會，讓學生及早融入機構文化，提升未來加入意願。對於產學合作或實習期間表現優異者，門諾更提供優先甄選為正職員工的機會，有效吸引與留住優秀醫療護理人才，實現永續發展與醫療卓越之目標。

提供具有競爭力的激勵性薪酬制度

門諾醫療法人深知薪酬制度對吸引與激勵優秀人才的重要性，因此透過明確的薪酬結構，包括固定薪酬及變動薪酬（含獎金）兩大類。固定薪酬部分，門諾醫療法人參考市場薪資調查，根據員工的職位、專業技能、學歷、經驗等因素，提供具競爭力的基礎薪資。定期檢視市場薪資水平，適時調整薪資結構，以確保具競爭性和公平性，滿足人才對經濟穩定性的需求。此外，考量職務的專業性、職責範圍及經驗年資，亦提供透明、公正且具激勵性的職位晉升與調薪管道。變動薪酬（含獎金）方面，門諾醫療法人建立明確的績效評估系統，將變動薪酬（含獎金）連結門諾整體的營運結果或業務增長情況，並根據員工個別實際貢獻、個人表現及工作屬性進行獎酬差異化，提供績效獎金及激勵津貼，進一步提升員工工作積極性。門諾亦設定年度及專案目標，透過達成目標所獲得的獎勵制度，鼓勵員工持續追求卓越與創新。

透過固定與變動薪酬相結合，門諾醫療法人得以提供吸引力的整體報酬方案，有效吸引與留住專業人才，同時藉由透明且公平的激勵機制，提升員工的工作動機與滿足感，進而實現組織的永續發展與卓越醫療服務的使命。

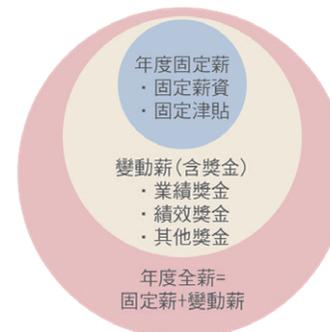
門諾薪酬方針

- 變動薪制度連結機構營運或部門業務增長結果。
- 依據個別貢獻、個人表現、工作屬性等客觀績效評估指標，進行獎酬差異化，確保薪資的分配公平。

- 參考市場水準，定期調整薪資結構，保持薪酬制度的競爭力，以有效吸引及留任專業人才，穩定醫療服務品質。

- 持續激勵員工學習、成長及追求卓越。
- 持續個人及組織的競爭力，實現員工與機構共同成長與永續發展的目標。

門諾薪酬架構



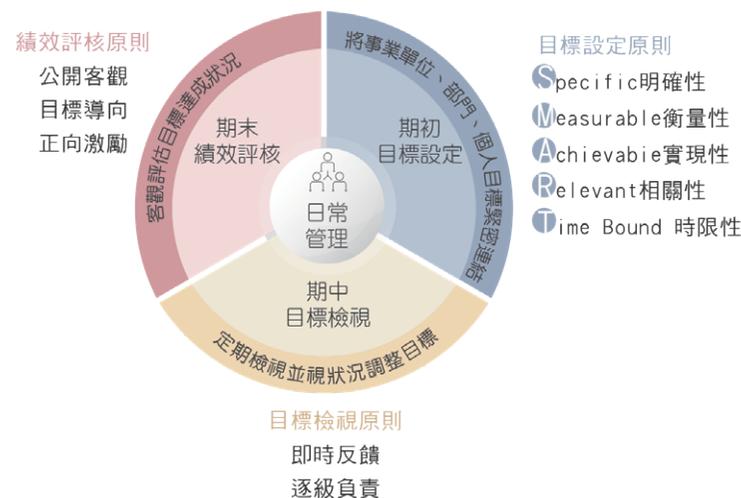
透過績效考核機制發掘改進空間

績效考核機制是門諾醫療法人組織管理的重要環節，旨在衡量員工的工作表現、貢獻及職業發展潛力，確保門諾醫療法人全機構與事業單位的目標得以實現。考核內容包括績效評估（個人OKR目標與關鍵成果與部門或業務KPI關鍵績效指標的達成情況）、行為表現評估、組織融合與敬業度、專業能力的提升及發展潛力評估五大部分。

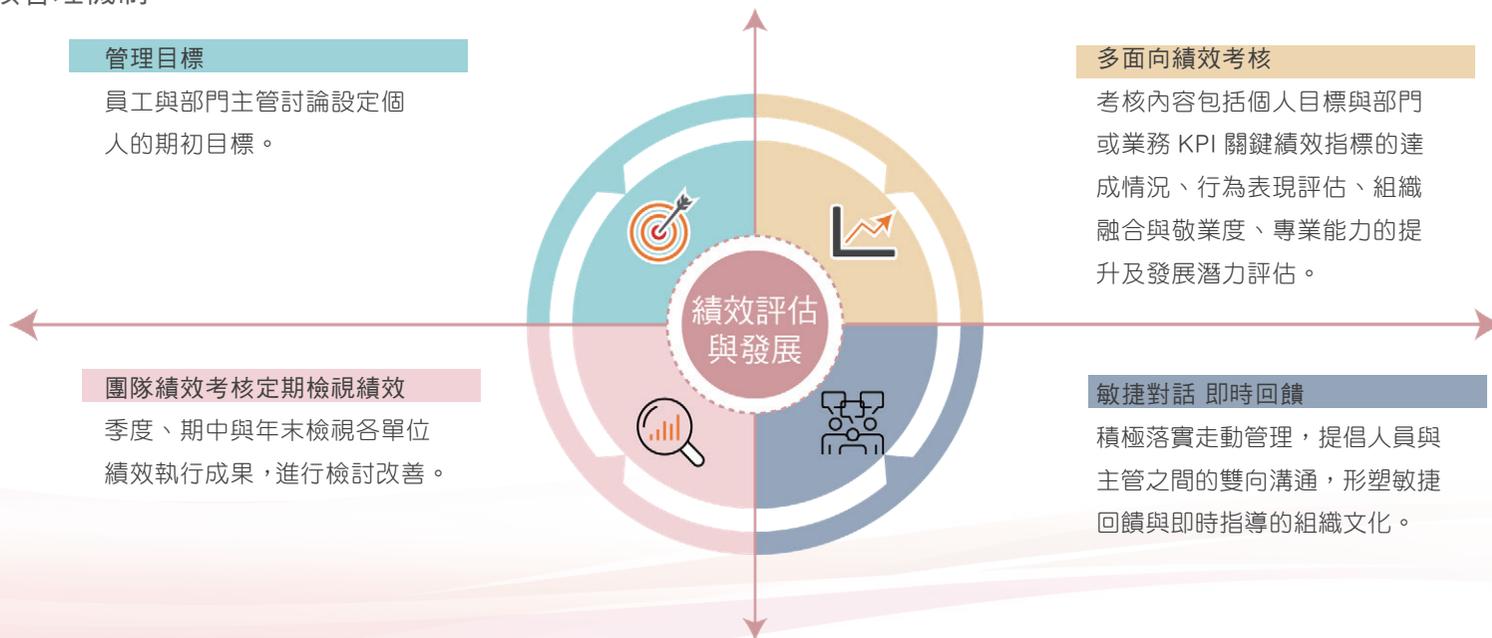
績效考核機制採用年末考核（追蹤評估與改善）與年末總評（期末考核）的方式。透過績效考核制度的實施與績效評核結果，能夠幫助門諾更好的協助員工持續成長與設定未來職涯目標、識別優秀人才、發掘改進空間，進而提供適當的薪酬發放或培訓計劃的制定，同時精進醫療服務品質。

門諾醫療法人於2024年受定期績效考核及職涯發展檢視的全機構員工（不分性別、職務類別）完成比例為100%。

門諾績效考核的PMD Cycle 循環模式



門諾績效考核管理機制



調薪與久任機制

門諾醫療法人為維持組織競爭力，激勵並留任優秀人才，定期由人力資源部門辦理市場薪酬調查，依據醫療產業薪酬趨勢、薪資水準、經濟趨勢、物價指數、機構營運與收入增長情況，報情董事會調整全機構員工的基本薪資。其次，每年度進行員工績效評估，根據績效表現給予調薪，確保薪資調整公平合理，進一步激勵員工不斷提升專業能力與工作貢獻，2022 年到 2024 年三年平均薪資調幅達 3%。

此外，門諾亦設有明確的職務晉升調薪機制，當員工晉升至更高職務或承擔更大的職責時，即給予相應薪資調整，清楚反映出職務價值與員工付出的貢獻，增加員工晉升動機。針對有特殊表現或重大貢獻的員工，門諾醫療法人另設特殊貢獻調薪機制，由法人最高經營管理團隊資源開發管理中心總執行長層核准後，給予特別薪資調整，展現門諾對員工價值與表現的高度肯定。同時為鼓勵資深員工的長期貢獻，訂定有《資深員工獎勵要點》，於不同年資門檻核發獎金與獎勵。

• 門諾留任與離職概況

在醫護人力資源極為緊缺的當下，醫療機構的永續發展與優秀人才的留任呈現高度的緊密關聯。門諾醫療法人深刻體認到此一挑戰，持續致力於提高員工的滿意度，並加強員工對門諾大家庭的歸屬感，積極推動有效的留任政策，並以此為主軸設計一系列的留才方案，改善員工流動率。針對離職管理，門諾亦建立有完善的離職面談與回饋機制，了解員工離職原因，作為改進機構管理與工作環境的重要契機。同時，設立員工離職後再聘回機制，保留對機構具特殊貢獻且未來願意回流的人才管道。透過留才與離職管理策略，門諾醫療法人致力於營造一個讓員工願意長期發展的優質環境，從而有效降低人才流失率，以期維繫機構的穩定性與競爭力。

2024 年門諾僅發生 1 例（人）非自願性離職。因個人因素，經勞資雙方充分溝通與審慎考量後，終止勞動契約，屬非自願性離職，相關處理程序皆依據勞動法規辦理，確保其相關權益獲得保障。未來，門諾將持續檢視並強化內部溝通機制與員工支持系統，以期盡可能減少非自願性離職的發生，並確保所有員工在公司都能獲得應有的尊重與保障。

2024 年調薪與留任機制成效

2.1% 調薪

1.7~2% 績效獎金

(平均調幅 800-1,000 元 / 人，以人量可高達 3,000 元以上)

83.75%

全機構醫護技留任率

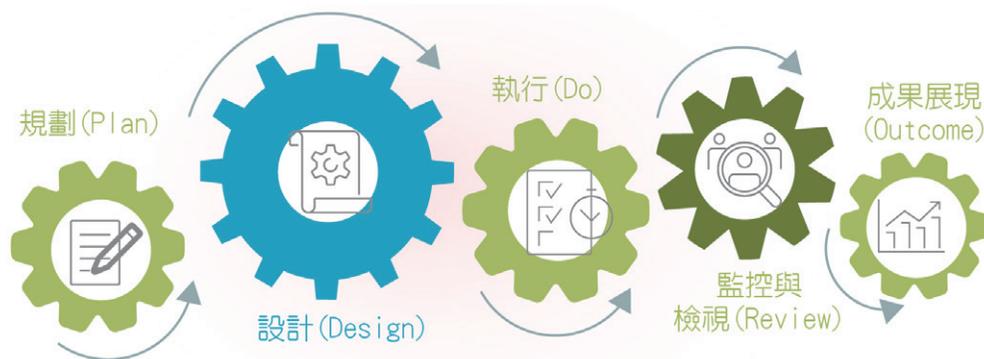
12.24%

員工全年離職率



教育訓練課程管理程序

門諾醫療法人依循：PDDRO 五大步驟，以此建立系統化的教育訓練課程管理程序和數位化的教育訓練內網，每個學習模組皆設置有清晰明確的課程學習目標，以及連結關鍵職位必須具備能力和貢獻，確保訓練成效的最大化。依照多項績效指標，如訓練計劃執行率、課程執行品質、課程成本控制及必修訓練達成率，以確保學習計劃的落實；也透過課後滿意度問卷蒐集員工的回饋，持續優化課程的設計，確保員工的專業成長與機構發展同步前進。



門諾課程學習體系

新進人員訓練



協助新進員工認識門諾願景、發展歷程、服務理念、職業倫理與跨部門協作要求，確保員工迅速適應環境並與機構的價值對齊。

共通性課程



提升員工對醫療倫理、病患安全、法規遵循、反貪腐與稽核、資訊安全、職業安全、人權、跨文化溝通等共通性知識，以增進機構營運效率與法令要求。

領導及管理課程



培養及提升各階層主管，具備策略規劃、團隊管理、溝通協調與績效提升所具備的領導與管理能力。

專業性課程



提升及協助各職類員工精進職能專業與技能從臨床醫療、護理照護、產業趨勢、人工智能、數位轉型、永續實踐、行政管理及後勤支援等領域，以達實務經驗的增強。

品質與創新課程



從品質數據分析、標準作業程序改善、流程優化，增強員工的問題解決能力與創新思維，以達資源最佳化與醫療服務品質的提升和精進，推動機構的永續經營。

1,457萬元

2024 年投入訓練費用

92分

2024 年課程滿意度

人才培育與領導力發展

人才培育是讓醫療機構保持競爭優勢的重要途徑，更是上帝所賜的珍貴資源（詩篇 127:3），因此門諾醫療法人將員工視為永續成長的重要夥伴，持續透過各種系統化的內外部培訓課程與多元化的學習管道，來建構各職類、各屬性人才所需具備的關鍵知識技能與領導力。同時將人才培育緊扣門諾全機構與事業單位的短中長期策略目標，並對不同職務進行最佳的學習旅程設計，協助員工擘劃個人發展藍圖，與員工共同打造最佳學習發展組合，充實員工現職，並為晉升下一階職務做好準備，使人才得以在門諾醫療法人中不斷精進，與組織共創卓越目標，促進門諾的永續發展。

· 2024 年門諾內部各類課程學習績效成果

課程訓練類別	總完成率	總開課數	總訓練時數	總培訓人次	主管 / 非主管 百分比	
					主管	非主管
新進人員訓練	97.5%	每月 1 場	236	209	6.2	93.8
共通性課程	97.5%	11	132	38878	13.6	86.4
領導力及管理課程	99.1%	1570	1567.9	2,076	69.7	30.3
專業性課程	97.3%	21	43.5	30,907	17.9	82.1
品質與創新課程	100.0%	268	346.5	1,422	22.5	77.5



2, 003班次
總開課數



2, 325. 9小時
總訓練時數



75, 647人次
總培訓人次



優於法定的員工福利制度

除享有基本的法定福利外，門諾醫療法人也對所有員工提供優於法令規範的各項福利措施，包括員工用餐補助、年度旅遊補助、員工健康檢查、三節與生日禮金、婚喪喜慶補助、傷病住院補助、社團活動補助、教育訓練補助、防疫保護措施、疫苗施打補助、職場心理諮詢等相關福利，以及完善的積休假制度。門諾醫療法人深信，照顧好員工，就可以賦能員工有力量，不僅能促進其在工作中有熱情，更能提升其生活品質，因此，門諾積極打造充滿健康友善與未來性的職場環境與福利措施，讓每位員工都能在職業生涯中實現自我價值，享受生活、家庭與休息的祝福（出埃及記 20:8-10）。

門諾福利與休假日制度

工作環境



- 辦公座位
- 員工宿舍
- 員工餐廳
- 優質團購
- 哺乳室
- 交通搭乘網路
- 女性停車位
- 心靈充電站
- 孕婦汽機車位
- 院牧室/關懷
- 圖書館

照顧福利



- 多樣性的社團活動
- 多種類的特約商店
- 節慶活動
- 活動包場
- 不定期舉辦家庭日活動
- 春節/端午/中秋/聖誕及年度彈性福利
- 生日禮金及結婚/生育/喪葬等慰問補助
- 住院慰問與重大疾病補助
- 員工及眷屬團體保險
- 專業醫療諮詢保健
- 年度健康檢查、員工健康管理

休假制度



- 特休假
- 家庭照顧假
- 婚假
- 喪假
- 原住民日假
- 公假(兵役假、公職人員選舉等)
- 生理假
- 產檢假/安胎假/陪產假/育嬰假
- 防疫照顧假/防疫隔離假
- 宣教假



5-4 人權管理與員工溝通

門諾人權政策

門諾醫療法人秉持基督信仰的核心價值，認同並支持《聯合國世界人權宣言 Universal Declaration of Human Rights》、《聯合國全球盟約 The United Nations Global Compact》與《國際勞工公約 International Labour Convention》等國際人權公約所揭示之人權保護精神與基本原則。門諾醫療法人相信每個人皆按上帝的形象所造（創世記 1:27），應當享有尊嚴、自由和平等、包容的待遇，因此門諾致力推動人權與性別平等的實踐，並遵循國家相關勞動法規，貫徹尊重生命與關懷的精神，以愛與公義來服事每一位員工、病人和家屬、服務對象、供應商及相關利害關係人。

門諾醫療法人承諾在醫療服務與機構營運過程中，遵行基督的教導「你們願意人怎樣待你們，你們也要怎樣待人。」（路加福音 6:31），落實國際公認的人權規範，推廣公平正義的工作環境，力求確保所有員工、病人與家屬、服務對象、供應商等利害關係人，不因種族、性別、年齡、信仰、政治立場、團體背景、身心狀態、受保護的基因資料或婚姻狀況等任何其他因素而受到歧視或不公平待遇，包括在招聘及實際工作中歧視或騷擾員工、影響就醫與服務、供應商採購或議定事項的承攬等。門諾亦建立有透明的申訴管道及反歧視機制，透過持續的人權與性別平權教育培訓，增進員工、病人、供應商等利害關係人的意識與尊重多元文化的能力。同時，定期進行內外部人權風險評估，藉由評鑑與改進措施，有效防範及處理潛在的人權侵害問題，促進組織內外的人權文化深化，以符合上帝的公義與憐憫。

2024 年門諾人權議題管理成效

100%

新進同仁完成
人權相關訓練

門諾人權風險管理流程



反強迫勞動

門諾醫療法人堅信：「工人得工價是應當的」（路加福音 10:7），所有聘僱關係皆基於公平、自願與尊重，禁止任何形式之強迫勞動行為，以及非自願性勞動情形，所有員工都在知情的情況下自由選擇受雇。全機構及事業單位的員工工作合約皆依循國家法規制訂及簽署，員工擁有自由解除勞動契約之權利，亦無工作合約以外之約束。員工的薪資標準與發放，皆符合國家法規的薪資要求與福利。2024 年門諾醫療法人全機構及事業單位均未發生強迫勞動之情事。

反歧視與反性騷擾

門諾醫療法人反對任何形式的歧視與性騷擾，無論是言語、肢體或數位媒介所造成的不適行為，皆與我們的價值觀不符。聖經教導我們：「要存清潔的心，凡事正直行事。」（詩篇 24:3-4）因此，我們鼓勵所有人以尊重、純正與專業的態度互動，共同建立安全的工作與醫療空間。我們承諾，以愛與公義為核心致力營造一個安全、尊重與關懷的環境，確保所有員工、病人家屬、服務對象、供應商及相關利害關係人都能免於歧視、騷擾或任何形式的不公對待。

此外，門諾制定有反歧視與反性騷擾政策及相關事件處理辦法，同時透過性別平等委員會、人力資源部、社服處、關懷課等部門，定期在全機構內舉辦多元文化與性別平權、性騷擾防治等宣導與教育課程，要求員工按照年度考核機制強制參與學習，其目的在提升員工對歧視與騷擾的辨識能力與法律法規常識，確保所有人了解相關規範，從根本杜絕事件的發生，同時促進尊重文化的落實。其次，門諾設立有匿名檢舉管道，確保受害者可安心舉報，並獲得公正調查與保護。獨立調查委員會處理申訴案件，會確保透明、公正，並嚴懲違規行為，以維護職場公義。對受害者也會提供心理諮詢與法律資源支持，確保其權益受到保護。門諾醫療法人將持續以基督的愛與公義，透過誠信治理，落實反歧視與反性騷擾的承諾，為社會帶來更多正向影響，共同建構一個尊重與平等的環境。

門諾性騷擾案件處理原則

懲罰



構成性騷擾之案件，由委員會視違規情節對行為人施以警告、懲戒或其他不利處分，並要求加害人向受害人道歉，如情節嚴重時，得解聘之。

輔導



提供受害者心理諮詢與法律資源支持，確保其權益受到保護對於受害人除就個案保密外，依照受害者意願，適度調整工作或由人資部門、社服處、院牧室等同仁加強關懷，使其能夠順利繼續回到職場。

補償



針對案件發生緣由進行事後檢討，並對加害個案進行追蹤、考核及監督，確保懲戒或輔導措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生，並依此進行職場環境與制度的調整。

舉報申訴通道

通報管道：

院內性騷擾申訴專線：8241202(社服處主任)

主管機關：花蓮縣政府社會處 8227171

不法侵害通報：

通報簡碼：5999

各單位緊急通報鈕 8241686(職安室)

院內溝通管道：

申訴專線：8241597

申訴信箱：707@mch.org.tw

員工關懷：

關懷課專線：8241010(關懷課長)

心理師信箱：psycare@mch.org.tw

勞動條件、權益

勞資會議，請洽各部門勞資代表

多元順暢的溝通機制

門諾醫療法人重視員工的權益與聲音，確保員工意見能夠被聆聽，勞資雙方意見暢通，建置各種透明溝通管道與促進員工溝通的宣導和對話機制，包括透過專線、數位工具、會議、培訓等方式，使員工對工作職場相關事項表達意見或疑慮時，資訊流動能更加順暢。2024 年門諾醫療法人共受理 2 件來自法人全機構及事業單位員工的意見反映，門諾回應率 100%，皆即時處理及採取相關改善措施。此外，門諾醫療法人每年定期舉辦員工滿意度調查活動，問卷內容針對敬業度、領導與溝通、獎勵與認同、職涯發展、工作環境及工作生活平衡等不同面向，進行全面性了解員工的工作體驗及對門諾的建議，並依調查結果制定改善行動，驅動管理體系正向循環，以營造一個以愛、尊重與合作為基礎的永續工作環境。2024 年門諾醫療法人員工整體滿意度分數為 3.79 分（滿分為 5 分），其中得分最高項目為工作滿意，分數為 3.98 分；最低項目為薪酬激勵，分數為 3.32 分。未來，門諾會優化溝通管道，調整員工的薪酬福利，提供更多元化的培訓課程或學習機會與晉升管道，以提升員工的滿意度。

3.79分

2024 年員工滿意度 (最高為 5 分)

門諾員工溝通機制與管道

面對面溝通

- 董事長、總執行長、院長有約
- 勞資會議
- 門諾動員月會
- 職工福利聯誼會
- 志工交流分享會
- 員工協助方案
- HRBP由人力資源部門從組織端協助業務部門建立溝通橋樑



員工意見反映

- 總執行長信箱、院長信箱
- 員工滿意度調查
- 員工座談
- 利害關係人申訴管道
- 性別平權、工作場所性騷擾申訴專線與信箱
- 職場不法侵害事件申訴專線與信箱
- 職業安全危害通報專線
- 勞資申訴專線與信箱
- 人事系統專線與信箱



訊息佈達

- 門諾內部網站、電子郵件通知，發佈門諾重要消息、法規、活動
- 佈告欄，提供門諾醫護業務重大政與相關資訊公告
- 於電腦桌面、電視牆設置門諾的職安議題宣導
- 門諾月報及相關社群平台，提供門諾最新活動消息
- 好康報給你知電子報，宣傳與通知員工福利消息



5-5 健康安全的職場環境

職業安全衛生管理

在醫療機構中，員工的健康安全衛生措施是至關重要的，不僅影響醫護人員的工作環境，也直接關係到病人的健康與生命安全。為此，門諾醫療法人積極落實環境安全健康衛生（EHS）管理系統與管理機制，建構一個「零工傷、零災害」的良好安全健康之作業環境，並藉由每一項措施的落實，保障員工的健康與安全，使員工在醫療事業中更好地見證愛與服務的力量。

門諾醫療法人亦建立有職安室與職安衛委員會（Occupational Safety and Health Committee, OSHC）與工作小組，隸屬門諾醫院美崙總院長室，統一協作與監督全機構與事業單位，遵守健康安全衛生消防法規外，並藉由審查、稽核、溝通及教育訓練，使全體機構同仁參與安全、衛生管理活動。我們同時也鼓勵員工，若在工作場所發現任何足以影響安全健康衛生的問題，可即時撥打內部的服務專線進行通報。員工亦可利用職安衛委員會等內部管道，提案健康安全衛生改善建議，權責單位會依提案內容進行評估及回覆因應作法。

此外，職安室定期會對門諾醫療法人內所有工作者（員工、志工、承攬商、外部合作夥伴）及病人和家屬的活動及服務範圍進行危害鑑別，同時調查利害相關者需求與期望進行風險與機會評估，並針對高風險項目設定管理目標後提列管理方案，每季藉由定期會議追蹤執行進度，提供各項安全健康保護措施，實施全面危害鑑別、風險和適性評估、及預防改善措施，落實預防職業與環境傷害。

門諾 EHS 職安管理構面



門諾 EHS 職安政策方針



門諾 EHS 職安事件調查流程



2024 年門諾職業傷害統計

2024 年職業傷害統計	平均
死亡件數	0
職業傷害所造成的死亡比率	0
嚴重的職業傷害件數	0
嚴重的職業傷害損失日數	0
嚴重的職業傷害比率	0
可記錄的職業傷害件數	35
可記錄的職業傷害損失日數	23
可記錄之職業傷害比率	2.52
職業病件數	0

說明：

1. 以上統計數據不包含上下班交通意外事故。

2. 各類別定義：

- 職業傷害所造成的死亡比率： $(\text{職業傷害所造成的死亡人數} / \text{工作小時}) * 200,000$ ；
- 嚴重的職業傷害件數：因職業傷害而導致工作者難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害；
- 嚴重的職業傷害比率： $(\text{嚴重的職業傷害數} (\text{排除死亡人數}) / \text{工作小時}) * 200,000$ ；
- 可記錄的職業傷害件數：扣除死亡及嚴重的職業傷害；
- 可記錄之職業傷害比率： $(\text{可記錄之職業傷害數} / \text{工作小時}) * 200,000$ ；
- 職業病件數：經醫療機構認定。

員工健康照護

為照護員工的健康與預防職業病發生，門諾醫療法人透過每年定期舉辦健康檢查、異常諮詢服務及健康指導，落實全機構與各事業單位全體同仁的健康管理。同時由職安室設計獨特健康促進活動，編列經費與資源投入，透過健康意識、健康工作、健康運動、健康飲食、健康管理，減輕員工身心壓力，落實「預防勝於治療」，帶動員工培養職場健康的工作習慣，使每位員工都能在身心靈平衡的狀態下，發揮天賦，成就更美好的使命與呼召。

門諾促進健康安全的活動



CPR 與 AED、防災訓練課程、防癌篩檢活動、骨質密度檢測活動、流感疫苗活動、公益捐血活動、減脂比賽、健身運動課程、芳療紓壓課程、園藝紓壓手作課程。

承攬商安全管理與職業安全促進措施

為避免承攬商在門諾醫療法人門諾美崙總院、壽豐分院等事業單位園區內進行相關作業時，對人員安全或設備造成風險，門諾制定有承攬商管理辦法，以確保所有施工活動均符合安全、衛生及環保規範。將施工作業依據風險程度分為一般作業與特殊危險作業（如動火作業、侷限空間作業、吊掛作業與高架作業等），並建立嚴謹的施工申請與風險管理機制。在施工期間，承攬商必須遵循門諾的的安全管理要求與措施進行相關作業，透過管理機制，確保所有作業符合法規與內部安全標準，降低職業災害風險，強化廠區承攬商工作者的施工安全管理。

2024 年門諾促進員工健康成果績效

26
場
健康促進活動

426
人次
健康促進活動
參與人次數

120
萬
共計投入員工
健康促進費用

門諾承攬商管理方針



5-6 全方位的員工照顧與門諾生活

門諾醫療法人深刻體認其基督信仰的創立精神，不僅將此精神體現在對病人的服務上，更將其延伸至每一位辛勤付出的員工。透過專責的宣教部與院牧室的緊密合作與分工，為員工建構了一個全方位的靈性關懷網絡，提供深入的牧養與支持，主動關懷員工的靈性需求與生活適應，使門諾醫院不僅是一個醫療機構，更是一個實踐信仰的「職場教會」，員工在這裡不單是同事，更能在信仰的基礎上成為彼此扶持、共同成長的肢體。

這種全方位的靈性關懷與牧養，旨在照顧員工的「全人」—身體、心理與靈性，使他們在高壓、高挑戰性的醫療環境中，能獲得源自信仰的力量、盼望與慰藉，進而將這份關懷與愛，傳遞給所服務的病人與社區。這不僅提升了員工的福祉與歸屬感，也深刻體現了門諾醫療法人「為主服務」的核心使命。

· 門諾靈性關懷與職場教會的活動



部門復興禱告小組（Revival Prayer Group, RPG）、禱告會、查經班、醫師團契、員工禮拜、復活節、聖誕節、員工受洗、門診佈道等活動剪影。

多元豐富的門諾生活

門諾醫療法人深信，員工的身心健康與工作滿足感是機構永續發展的基石。因此，除了提供專業的醫療工作環境，門諾也積極投入資源鼓勵員工自創社團，建立多元且豐富的休閒生活活動，致力於促進工作與生活的平衡，營造一個充滿活力與關懷的「門諾大家庭」。

· 我的斜槓生活：門諾社團動起來！

為了滿足員工不同的興趣與專長，門諾鼓勵並支持成立各式各樣的員工社團。這些社團涵蓋了廣泛的領域，動靜皆宜，包括：

運動健身類：包括排球社、羽球社、瑜珈社、律動社等，還有充分利用花蓮好山好水地理優勢的登山社，鼓勵員工在工作之餘舒展筋骨，保持健康活力。

藝文休閒類：如攝影社，捕捉醫院與生活中的美好瞬間；愛樂社、詩班，用歌聲與樂器傳遞祝福與喜樂；還有手作社、烘焙社等，讓員工可以培養興趣，陶冶性情。

知識成長類：另有讀書會、語言學習小組等，提供員工自我成長與交流的機會。

這些社團不僅是員工放鬆身心、緩解工作壓力的管道，更是促進跨部門、跨單位同仁之間情誼的重要平台。透過共同的興趣，員工可以建立更深厚的連結，增進團隊的凝聚力。



· 門諾幸福方程式：溫馨家庭日

年度舉辦的「家庭日」是門諾醫療法人極具代表性的員工活動。門諾會精心策劃活動內容，邀請所有員工攜帶眷屬一同參與。這一天，門諾上下充滿歡聲笑語，不僅讓員工感受到機構的感謝與重視，也讓員工的家人們有機會認識、體驗「門諾大家庭」的溫暖氛圍，增進家人對員工工作的理解與支持。



· SHOW 出你的精彩：門諾員工活動季

除了常態性的社團活動與年度家庭日，門諾醫院還會不定期舉辦如年終尾牙感恩餐會、節慶慶祝活動（復活節、聖誕節、端午節、中秋等節日）、個人旅遊補助、健康促進講座、紓壓工作坊等。這些活動都在豐富員工的工餘生活，表達機構對員工及家庭的關懷，共同營造一個正向、積極、充滿支持的工作與生活環境。門諾醫療法人不僅照顧員工的職涯發展，更關照他們的整體生活福祉，讓每位員工都能感受到歸屬感與幸福感。



安居樂業在門諾：打造遠地員工在花蓮的溫暖家園

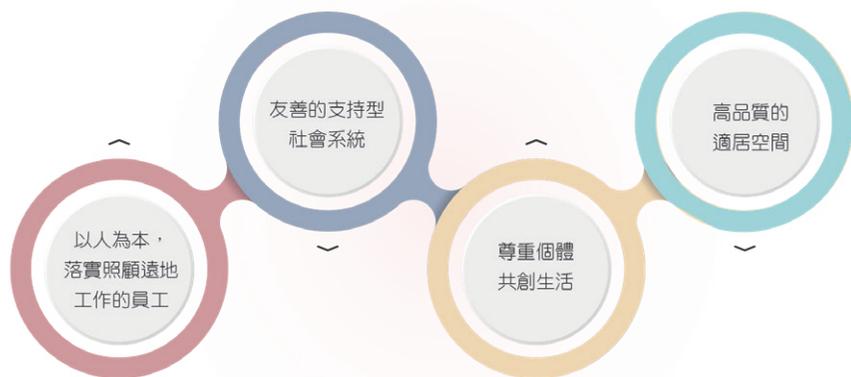
門諾醫療法人深知，許多優秀人才為了響應東部醫療的需求，毅然選擇離開熟悉的家鄉，遠赴後山花蓮服務。這份奉獻精神令人敬佩，而門諾也始終將員工視為最重要的資產與家人，積極體現「照顧員工」的堅定承諾。為了讓這些離鄉背井的同仁能無後顧之憂地投入工作，並在異鄉找到安定的歸屬感，門諾醫院特別在員工住宿方面投入大量心力與資源，積極擴充空間用心打造高品質的宿舍環境。

體認到不同員工有著多樣的家居結構與生活需求，門諾的宿舍規劃展現了細膩的關懷。對於攜家帶眷、希望維持家庭完整性的員工，特別規劃了溫馨舒適的「家庭式」宿舍。

這些宿舍擁有更為寬敞的格局，包含客廳、廚房等空間，讓員工的配偶、孩子也能一同入住，共享天倫之樂。這不僅解決了家人分隔兩地的現實困難，更重要的是，它在這裡營造了一個真實的「家」的氛圍，承載著員工對於穩定、溫暖家庭生活的寄望。同時，針對為數眾多的單身同仁，或需要保有更多個人空間的員工，門諾也毫不馬虎，用心打造了媲美「五星級」水準的單人套房。這些套房注重隱私、安全與舒適性，內部設計現代、採光明亮，配備完善的傢俱與衛浴設施。這不僅僅是一個提供過夜休息的地方，更是醫院對員工個人價值表示尊重、希望他們在辛勞工作後能擁有高品質休憩空間的具體表現。

住在這樣舒適的環境中，員工更能感受到被重視與呵護。正是這份對員工「安居」的用心，為了讓他們能更無憂地「樂業」，更是為他們在花蓮築起一個「家」的具體行動。

· 門諾員工宿舍特色



· 門諾員工宿舍照片





從祝福到最強後盾：門諾與員工共度的生命喜悅與未來支持

為了與員工共享生命中的重要時刻，並給予最溫暖的祝福，門諾醫療法人早已行之有年地提供實質的福利措施。當員工步入人生的新階段、完成終身大事時，門諾會致贈結婚禮金，表達誠摯的恭賀與祝福。而當家中喜迎新生命的降臨，門諾也會獻上生育禮金，共同分享這份無與倫比的喜悅，並給予新手父母一份來自大家庭的支持。這些禮金不僅代表著機構對員工個人幸福的重視，也是一份具體的關懷，希望能略盡心意，陪伴員工度過這些美好的里程碑。

展望未來，門諾深知現代家庭，特別是醫療前線輪班工作的同仁們，在育兒上面臨的挑戰。為了更進一步成為員工堅實的後盾，解決他們的後顧之憂，門諾醫療法人正積極籌備與規劃，預計將在不久的將來開辦專屬的「托育嬰服務」。這項未來的重要福利規劃，目標是提供近便、專業且值得信賴的托育環境，讓員工們在上班期間，能將幼小的子女安心託付，無後顧之憂地投入工作，實現更理想的工作與家庭平衡。從現有的禮金祝福，到未來即將實現的托育支持，門諾醫療法人將持續用心，不斷完善員工福利，期望透過這些具體行動，讓每一位在門諾服務的同仁，都能感受到機構的溫暖關懷與長遠承諾。

· 門諾托嬰中心托育服務特色



落實近便性的照顧
得以兼顧就業與育兒



健康安全資源豐富的
托育環境



合理收費



提升工作與生活品質
進而續航職涯發展力



為員工學齡前子女奠定
良好品格及學習基礎

· 保障孕婦

為保障女性員工權益，門諾嚴格遵循國家有關法令，對女性員工提供 56 天有薪產假，期間絕不終止勞動契約。同時，提供男性員工 7 天有薪陪產檢及陪產假，讓準爸爸們能陪伴家人。除此之外，提供育嬰留職停薪，讓有育嬰照護需求的員工能安心照顧幼兒。門諾 2024 年的育嬰假使用率達 96%；回任率：美崙總院護理人員 81%、醫務技 86%、行政 33%；壽豐分院護理人員達 100%、醫務技 50%。這在在體現了我們對員工的承諾與支持。未來，門諾將持續優化福利措施，創造更友善、支持家庭的職場環境，讓所有門諾員工都能安心工作、快樂生活。

· 門諾結婚 / 生育禮金

結婚禮金新臺幣：5 年以下 2,600 元

5 年以上 3,600 元

生育禮六歲以下托兒補助：1,200 元 / 年

*2024 年共核發托兒補助金 207 人次，總金額：248,400 元。

門諾醫療法人76年以來，以和平、互助、簡樸的核心價值為基礎，致力於實踐社會責任，依循為主服務宗旨照顧弱小弟兄姐妹。

從山地巡迴醫療、長照服務、早期療育、身心障礙者服務及運動防護等，守護東部醫療弱勢，尊重每個生命！

門諾對花東地區的關懷，包括對老人照顧、弱勢照護、醫療設備捐助、偏鄉公益、獎助培育等方面的支持。同時，隨著醫療科技的日新月異，門諾近年積極推動綠色醫院、永續發展及智慧醫療等目標，並以環境保護、重視員工、尊重生命及關懷弱勢為願景。門諾將繼續守護花蓮地區民眾的健康，實踐社會責任，並持續推動 ESG永續發展，門諾各項基金會運用在每個需要事工服務上，有您的關懷，讓我們一起走得更遠。

偏鄉公益弱勢照護

依照偏鄉實際需求，提供山地巡迴醫療
居家早期療育、矯具義肢、社會服務
遠距醫療、運動防護、東區視力保健等
弭平醫療不平等的現況。

